

משרד רו"ח פויכטונגר: ת.ד. 128 יד בנימין דב. עמק שורק 7681200  
טל: 08-8592033, פקס: 08-8592036 נייד: 054-5684922 Gabi@fca.co.il  
**הגדלת הנוש שלך - זו המומחיות שלנו**  
בקרן באתרו החדש: www.fcpa.co.il

עיצוב: סטודיו 2' מעצבים 02-9911279

## דבר המערכת

### לקוחות וידידים יקרים,

לקוחות וידידים יקרים. עלון זה בסימן הקיץ שהחל פתחנו במאמר מפורט ומעודכן, בנושא העסקת בני נוער בחופשה. עברנו לדמי הבראה, שזה הזמן לשלמו וסיימו במאמר בנושא ניהול זמן, שנולד משיתוף פעולה שלנו עם היועץ העיסקי יהושע הס, וכתב על ידו.

## העסקת בני נוער בקיץ

לבקשת רבים, אנו מפרסמים שוב את המאמר. אחת הדרכים החיוביות של בני הנוער לצלל את חופשת הקיץ, היא עבודה. בהעסקת נוער יש להקפיד על כל דיני העבודה החלים על עובד מבוגר, תוך החמרות מסוימות המפורטות להלן. יצוין כי בשנים האחרונות הוחמרה מאד הענישה על הפרות של דיני עבודה (לכלל העובדים) עד כדי קנסות גבוהים ומאסר בפועל, ולכן אנו ממליצים להקפיד על שמירת זכויות העובדים ככתב וכלשונו:

### גיל העסקה

במהלך חופשת הקיץ אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 14. בעבודות מסוכנות מסוימות, אין להעסיק בני נוער כלל. להעסקת נוער בהופעות ופרסומות ישנם כללים מיוחדים.

### פנקס עבודה

בעבה בני נוער עובדים נדרשו להוציא פנקס עבודה בלשכות שירות התעסוקה, ולמסור אותו למעסיק. כיום, לקראת שינוי בחקיקה, אין צורך בהוצאת הפנקס, וחובת החזקתו לא תיאכף יותר על ידי אגף האכיפה במשרד הכלכלה. במקום פנקס העבודה, המעסיק נדרש להחזיק אישור רפואי בתוקף של הנער/ה וצילום תעודת הזהות של הנער, או של הרוי- עם פרטי הנער בספח. בני הנוער מתבקשים שלא להגיע יותר ללשכות התעסוקה על-מנת להוציא פנקס עבודה.

### שעות עבודה

בני 14-16 מותר להעסיק לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע. בני 16 ומעלה, מותר להעסיקם עד 9 שעות ביום ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע. עבודת נוער בשעות נוספות אסורה. אין להעסיק בני נוער במנוחה השבועית (שבת). איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקת במנוחה השבועית.

### הפסקות

לאחר 6 שעות עבודה חובה לתת לבני הנוער העובדים הפסקה של 45 דקות למנוחה ולסעודה, מתוכן לפחות חצי שעה רצופה. ההפסקה היא בדרך כלל על חשבון העובד. חשוב לסכם מראש את עניין ההפסקה כדי למנוע מחלוקת.

### עבודת לילה

החוק קובע כי בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר אין להעסיק בני נוער שגילם מתחת ל- 16. בין השעות 22.00 בערב ל- 06.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער שגילם הוא 16-18, אלא לפי היתר בהתקיים נסיבות מיוחדות, וגם זאת לא יאוחר מהשעה 23.00.

טופס בקשה לקבלת היתרם לעבודות לילה ניתן למצוא באתר התמ"ת. יש לשלוחו לפקס: 03-5617513 שבועיים לפני ההעסקה. האישר ניתן לשנה.

### רישום שעות העבודה

חובה על המעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם הרישום אינו ע"י שעות נוכחות, יש לאשר את רישום שעות העבודה בסימו של כל יום בחתימה של הנער והמעביד. מומלץ לעודד את בני הנוער לערוך אצלם רישום נוסף של הימים והשעות בהם הם עובדים.

### שכר המינימום לבני נוער עובדים

להלן מפורטים הסכומים שחובה לשלם לנער העובד במישרה מלאה (עד 40 שעות שבועיות, ולא יותר מ- 173 שעות בחודש). גם



אם הנער מוכן לעבוד תמורת שכר נמוך יותר, אסור לשלם לו פחות. לעובד במשרה חלקית יחושב השכר יחסית לחלקיות המשרה. שכר המינימום למבוגר 4300 ₪ ושכר הנוער מחושב בהתאם.

גיל	אחוז ממבוגר	שכר חודשי	שכר לשעה
עד 16	70%	3255 ₪	18.82 ₪
עד 17	75%	3487.5 ₪	20.16 ₪
עד 18	83%	3859.5 ₪	22.31 ₪
18+	100%	4650 ₪	25 ₪
חניך	60%	2790 ₪	16.13 ₪

### נסיעות לעבודה

נער שצריך לנסוע למקום עבודתו, זכאי לקבל דמי נסיעות של 26.4 ₪ ליום עבודה או עלות הנסיעות בפועל כנמוך שבהם, בנוסף לשכר המינימום. על המעסיק לוודא כי לבני הנוער יש אמצעים לחזור בשלום לביתם!

### אין "תקופת התלמוד או ניסיון"

כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמוד או ניסיון". יש לשלם שכר עבור כל שעות עבודה החל מן השעה הראשונה. ימי הכנה ושיבות עבודה "השתלמות" או "שיבת עבודה" צריך לשלם. לרבות השתלמויות לקראת קייטנות. אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר בגין "קנסות" או "זדקמים" אסור.

### הודעה לעובד

חובה למסור לכל נער ונערה הבאים לעבוד מעל 30 יום, תוך 7 ימים מתחילת העבודה, טופס שקבוע בתקנות שבו מפורטים: שם המעביד והעובד, תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת העבודה, עיקרי התפקיד של העובד, שמו של הממונה הישיר עליו, גובה השכר לשעה של העובד, אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה ופרטים נוספים שיוכלו לסייע לכם לעובד לדעת טוב יותר מה מצופה ממנו במהלך עבודתו.

### אכיפה וענישה

בשנים האחרונות הוחמרה מאד הענישה על הפרות של דיני עבודה (לכלל העובדים) עד כדי קנסות גבוהים ומאסר בפועל, ולכן אנו ממליצים להקפיד על שמירת זכויות העובדים ככתב וכלשונו.

## תשלום דמי הבראה 2015

ב-17/5/15 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר כי החל מ-15/6 התשלום ליום הבראה במגזר הציבורי יעודכן לסכום של 425 ש"ח ליום (במקום 427 ₪ בשנה שעברה). עד לכתבת שורות אלו טרם פורסם גובה דמי הבראה המעודכן במגזר הפרטי (בשנים הקודמות היה 378, 374, 371, 365 ₪ בהתאמה), ונראה שיעודכן בימים הקרובים, ללא שינוי משמעותי.

הזכאות לדמי הבראה קיימת לעובד אחרי ותק של שנה במקום העבודה. את דמי הבראה בפעם הראשונה הוא יקבל בקיץ שלאחר מלאת את שנה, עם שחרור העובדים, ואז יחושבו לו דמי הבראה עבור הוותק שנצבר לו. התשלום ליום הבראה קבוע. עם העלייה בוותק, גדלה כמות ימי הבראה עבורם מתוגמל העובד, כמפורט בטבלאות שלהלן:

שנות עבודה	ימי הבראה	שנות עבודה	ימי הבראה
1	9	1	1
2-4	11	2-3	2
5-10	12	4-10	3
11-15	13	11-15	4
16-20	14	16-19	5
21+	15	20+	6

## לבחור לפחות פעם אחת ביום

### יהושע הס - יועץ עיסקי

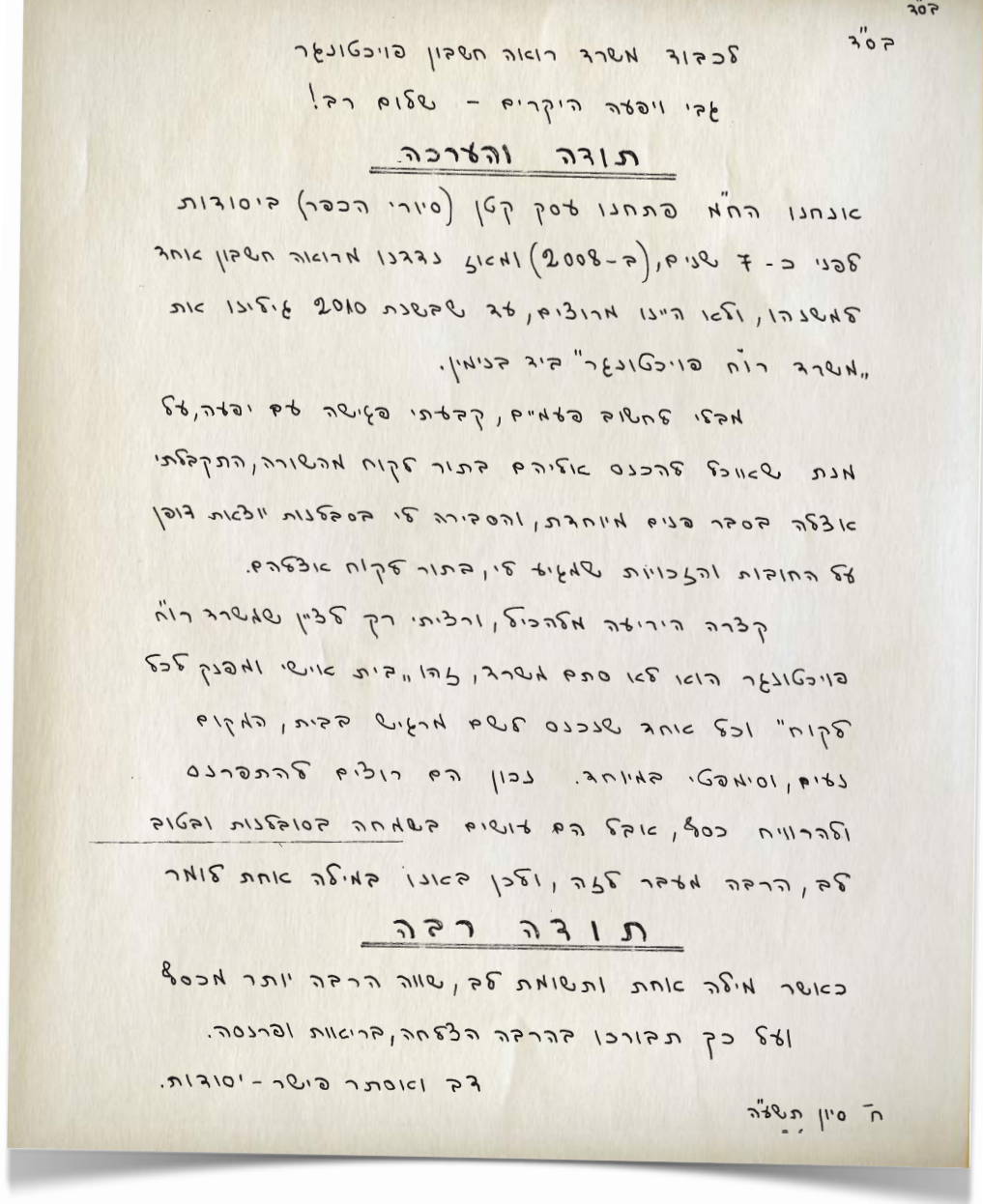
אחד האתגרים ההולכים וגדלים משנה לשנה בעסק שלנו הוא ניהול זמן. תראה כמה מדברים על זה בשנים האחרונות. אין היום בעל עסק שלא מתמודד עם הסוגיה הזו, ואם להיות כנים - רובנו מרגישים תסכול ביחס לניהול הזמן שלנו. למרות כל השיטות והספרים, למרות ההרצאות והקורסים, בדרך כלל אנחנו מרגישים שהעומס עדיין כאן ושהספקים שרצינו עדיין רחוקים.

מאיפה בא העומס הזה? קודם כל, יחד עם השפע הטכנולוגי והתרבות הגלובלית, נפתחות בפני בעל עסק כך הרבה אפשרויות והזדמנויות, שאפשר פשוט לטבוע בתוכן. למשל, בשיווק, פעם היו כמה עיתונים, וזהו. היום יש מגוון עצום של עיתונות, פייסבוק, מיילינג, אתרים, חו"ל ומה לא. אם תנסו לעשות הכל - לא תספיקו בעצם שום דבר. זה נכון בשיווק, וגם בכל תחום אחר, תמיד יש ים של אפשרויות וכיוונים.

שנית, זהו אולי הדבר החשוב ביותר, אנחנו בני אדם. לא מכוונת רק רובוט חוצה בדיקן מה שהוא יכול. לאדם יש תמיד שאיפות



## סיפורי הצלחה



למורים ולשלטון המקומי טבלאות נפרדות. לעובד במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי להיקף משרתו. עובד זכאי להבראה יחסית, גם עבור חלק מהשנה. (אך רק אחרי ותק של שנה במקום העבודה). קבלת דמי הבראה אינה מותנית בהוכחת יציאה להבראה. דמי הבראה משולמים בד"כ בקיץ (יוני - ספטמבר) אלא אם הוסכם או הונהג אחרת. אפשר לשלם לעובדים חלק יחסי מדמי הבראה כל חודש בתנאי שזה יצוין בתלוש במפורש. עובד שעזב יכול לתבוע הבראה על השנתיים האחרונות לעבודתו.



ורצונות להתקדם. זה לא דבר רע. אם השאיפות הן לדברים טובים - טוב מאד לשאוף ליותר. כמו שאומרים בחסידות: אולי לעשות לא הצלחת, אבל מי הפריע לך לרצות? אבל ניהול זמן זה אומר שתמיד נוצה יותר ממה שיש לנו. אז מה זה אומר, שתמיד נהיה מתוסכלים? זה לא נשמע כיוון נכון במיוחד.

אלא שבאמת, דווקא ההבנה הזו נותנת לנו את המפתח הראשון לניהול זמן נכון יותר ויעיל יותר. המפתח הוא לא לחפש להספיק יותר, אלא לחפש להספיק את הדברים הנכונים. את מה שבאמת יקדם אותי. בתוך שפע המטלות והכיוונים, עיקר העבודה שלי בעסק - כמו גם העבודה שלנו בחיים בכלל - היא לבחור ועיקר הבחירה היא לא בין רע לטוב, בין זבזבז זמן למשהו מועיל, אלא דווקא בין שני דברים שהם טובים עקרונית, לדעת להחליט מה מביניהם הוא מה שמאתים לי כעת.

לכן, אם פעם נהגו לדבר על התייעלות בניהול הזמן ועל הספקים גבוהים, היום המפתח להצלחה הוא דווקא לזכור שאנחנו בעלי בחירה. אם תנסה להספיק עוד ועוד - רק תיגרר למערבולת של עשייה לא ממוקדת ולא יעילה. במקום זה, מה שנוכל לך הוא לבחור במה להתמקד, מה הכי חשוב להצלחה של העסק שלך.

בפועל, מה שקורה לנו בדרך כלל הוא שהשוטף שוטף אותנו. נכנסים למשרד, ותוך רגע כבר נסחפים בתוך המשימות השוטפות. הדרך לשנות זאת היא לעצור לרגע, ולבחור. לשאול את עצמי: מה דברים שהם יקדמו אותי השבוע, היום, החודש? ולתת לאותם דברים מקום. נצטרך לעצור יותר פעמים ותבחר מה שאתה עושה - תגיע לתוצאות הרבה יותר טובות.

במשפט אחד: לפחות פעם אחת ביום, עצור ושאל את עצמך: האם אני עושה מה שבחברתי לעשות? נסה - והתוצאות יפתיעו. בהצלחה!

קישור לבלוג: "http://www.yehoshuahass.co.il/" t " \_blank"